

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล

FACTORS AFFECTING THE RETENTION OF ACCOUNTING
EMPLOYEES IN BANGKOK AND SURROUNDING AREAS

ฉัตรชัย ศรีธรรม

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (3) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนใช้วิธีการสุ่มตัวแบบสะดวกโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ค่าที่ ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันจะส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน (2) ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การคงอยู่ของพนักงานบัญชี

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study personal characteristics that affect to the retention of accounting employees in Bangkok and surrounding areas. (2) To study about engagement factors that affect the retention of accounting employees in the Bangkok and surrounding areas. (3) To study about work motivation that affects the retention of accounting employees in Bangkok and surrounding areas.

This research is a quantitative research. The population consists of accounting employees in Bangkok and surrounding areas, the exact number of which is not known. The sample size is 400 people using a simple random sampling method using a questionnaire as a research tool. Statistics used in data analysis are percentages, averages, and deviations. Standardization using one-way variance and multiple regression analysis.

.Major findings: (1) employees with different personal characteristics will have no different effect on the retention of accounting employees in Bangkok and surrounding areas. (2) Commitment to the organization it will affect the retention of employees. Accounting in Bangkok statistically significant at the 0.05 level. (3) Work motivation it will affect the retention of accounting staff in Bangkok and surrounding areas. Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords : Affecting factors, Retention of Accounting Staff

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันของภาคธุรกิจนั้น “พนักงานหรือบุคลากร ขององค์กร” ถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสนใจกับบุคลากรของตน ไม่ว่าจะอยู่ในสายอาชีพใดก็ตามรวมถึงองค์กรที่มีบุคลากรทางด้านวิชาชีพการบัญชีหรือผู้ที่ทำงาน เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีต่างๆ เนื่องจากในปัจจุบันมีรูปแบบการทำงานยุคใหม่ที่ กำลังเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมากขึ้นเรื่อยๆ โดยมีกลุ่มคนรุ่นใหม่หรือที่เรียกว่า Millennials ซึ่งเป็นกลุ่ม คนที่ผลักดันความนิยมในด้านเทคโนโลยีล้ำสมัยในที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมไปถึงการ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานเพื่อให้ทันสมัยกับเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ความคาดหวังและ พฤติกรรมในการทำงานของคนรุ่นใหม่จะมีความผิดแปลกแตกต่างกับคนที่ทำงานในสมัยเก่า คนรุ่น ใหม่มักจะมีพฤติกรรมที่ชัดเจนว่าพวกเขาพร้อมที่จะลาออกจากที่ทำงานที่มีมาตรฐานทางด้าน

เทคโนโลยีที่ต่ำกว่าที่ควรเป็น และพร้อมที่จะไปทำงานกับองค์กรที่มีมาตรฐานทางเทคโนโลยีที่สูงกว่าและพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องแรงจูงใจทางการเงินหรือค่าตอบแทนจากการทำงานโดยจะให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-life Balance) เป็นอันดับต้นๆ ของการพิจารณา

ปัจจุบันบุคลากรที่อยู่ในสายอาชีพการบัญชีหรือการตรวจสอบบัญชีมักจะประสบปัญหาเรื่องการลาออกของพนักงานที่มีอัตราที่ค่อนข้างสูงมากหากเทียบกับงานด้านสายอาชีพอื่นๆ โดยเฉพาะพนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่หรือ Millennials เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีอัตราการออกจากงานของบุคลากรที่อยู่ในสายอาชีพการบัญชีหรือการตรวจสอบบัญชีโดยเฉลี่ยของปี 2016 ที่ 27.50% สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วไปที่อยู่ในระดับ 18.50% (Compdatasurveys, 2017) เพราะการลาออกจากงานของพนักงานหรือองค์กรต้องให้พนักงานออกจากงานนั้น ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตามแต่ย่อมทำให้มีค่าใช้จ่ายที่สูงและไม่จำเป็นสำหรับธุรกิจหาก พิจารณาในแง่ของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมพนักงานรวมถึงการสูญเสียความรู้และประสบการณ์ของพนักงานคนทีลาออกนั้นไป ดังนั้นความกังวลหลักของสำนักงานด้านการตรวจสอบบัญชีสาธารณะคือการกำหนดแนวทางกระตุ้นพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาว สร้างอนาคตและเจริญเติบโตไปพร้อมๆ กับองค์กรและลดอัตราการออกจากงานของพนักงานในองค์กรให้น้อยลงมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (สมบัติ กุสุมาลี, 2559)

จากการศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยต่างๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยพบว่า สำนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีสำนักงานอยู่ในประเทศไทยมักจะประสบปัญหาในเรื่องที่สำคัญๆ ดังนี้คือ (1) สำนักงานสอบบัญชีส่วนใหญ่มีอัตราการออกจากงาน (Turnover Rate) ของพนักงานในองค์กรสูงกว่าค่าเฉลี่ยของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น มีอัตราการออกจากงานระดับ 22% - 25% ในขณะที่ภาคธุรกิจอื่นๆ มีระดับอัตราการออกจากงานเพียง 12% - 16% เป็นต้น (Willis, 2017) (2) ปัจจัยจากความหลากหลายของธุรกิจที่ตรวจสอบ ผู้สอบบัญชีมักเกิดความสับสนและไม่เข้าใจข้อมูลในเชิงลึกด้านการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชนที่มีความหลากหลายและซับซ้อน (3) ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ทำงานด้านการตรวจสอบบัญชี คือทำการตรวจสอบบัญชีทุกๆ รายไตรมาส ซึ่งอาจก่อให้เกิดภาวะกดดันกับพนักงานผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีตลอดทั้งปี (สงกรานต์ ไกยวงษ์, 2563) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อต้องการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการสูญเสียพนักงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ตลอดจนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้าใจพนักงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้แก่อะไรบ้าง
2. ปัจจัยใดบ้างส่งผลต่อด้านความผูกพันที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกันอย่างไร
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกันอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

ด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ความผูกพันต่อองค์กร
 - ด้านความศรัทธาต่อองค์กร
 - ด้านความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
 - ด้านความต้องการที่รักษาความเป็นสมาชิกองค์กร
 - ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. แรงจูงใจในการทำงาน

ด้านประชากร

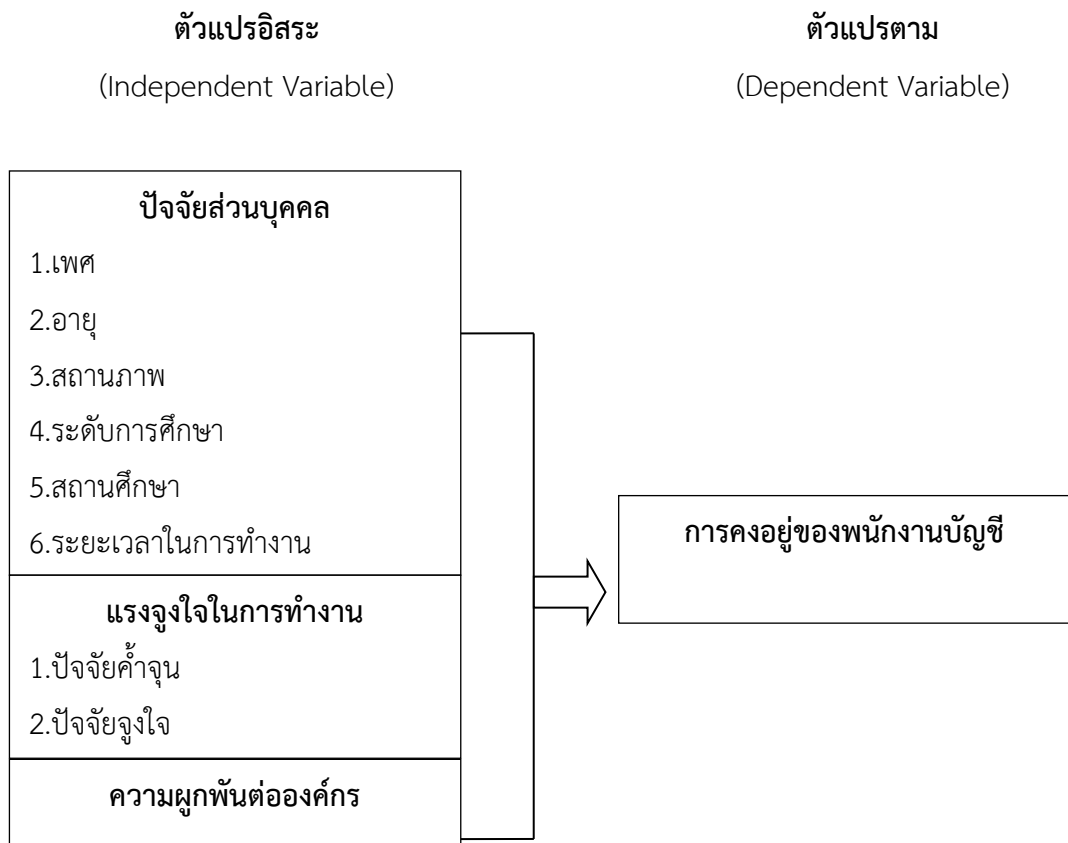
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร สินค้าอุปโภคบริโภค สินค้าอุตสาหกรรม
อสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง ทรัพยากรบริการและเทคโนโลยี พ.ศ. 2566

ด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา เดือนมกราคมถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ปี 2566 จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Online) และนำส่งด้วยตัวเองซึ่งแบบสอบถามได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมบรรยาย

การบรรยาย จำแนกหัวข้อได้ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์
- 4.2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร
- 4.3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน
- 4.4 การวิเคราะห์การคงอยู่ของพนักงานบัญชี
- 4.5 การทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Online) และแบบกระดาษ (Paper) ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ซึ่งได้รับการตอบกลับจำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้ว t-test กับ one way anova ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) และแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) โดยผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปี 2566 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 86.20 มีอายุระหว่าง 21 – 29 ปี จำนวน 242 คิดเป็นร้อยละ 60.50 มีสถานภาพโสด จำนวน 320 คน คิดเป็น ร้อยละ 80.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 โดยประเภทของสถานศึกษาชั้นสูงสุดเป็นภาครัฐ จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 และมีรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร สามารถแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่าความภาคภูมิใจและยินดีเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นทำงานในองค์กรแห่งนี้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

2. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98

3. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ตัดสินใจถูกต้องแล้ว ที่มาทำงานองค์กรแห่งนี้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปองค์กรอื่นแม้ว่าจะได้รับโอกาส ตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงกว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

4. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า มีโอกาสได้ทำงานตามความ ถนัด ตรงกับความรู้อาสาสมัครอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และมีอิสระในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน สามารถแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน สวัสดิการ และ ผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบเท่าหรือดีกว่าบริษัทหรือองค์กรอื่นในสายงานเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

2. แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ได้รับคำปรึกษา การแนะนำ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา ตนเองมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานอกเหนือเวลาทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

3. แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า เพื่อนร่วมงานมีความยินดีช่วยเหลือกันและกันในการ

ทำงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดีต่อกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

4. แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจที่สามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

5. แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่าตนเองมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าตามสายงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และองค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ โดยมีการส่งไปฝึกอบรม/ดูงาน/สัมมนา อยู่บ่อยครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

6. แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมักจะได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจจากบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

7. แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า สามารถปฏิบัติงานตามที่ ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ครบถ้วนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ส่วนที่ 4 การคงอยู่ของพนักงานบัญชี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า สมัครงใจและตั้งใจที่เลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมา มีความต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์จากองค์กรนี้ เพื่อโอกาสก้าวหน้า และเงินเดือนที่สูงขึ้น เมื่อย้ายไปอยู่องค์กรอื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 มีความต้องการที่จะลาออกหากมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และมีการวางแผนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปแม้ในอนาคตอาจมีโอกาวยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันจะส่งผลต่อการคงอยู่ของ

พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

1.5 พนักงานที่มีประเภทของสถานศึกษาชั้นสูงสุดแตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีใน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

1.7 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความเต็มใจ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถทำนายพยากรณ์ความ ผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 25.50

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ KMO (Kaiser-meyer- olkin measure of sampling adequacy) และ Bartlett's test of sphericity ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูล ซึ่งได้ค่า KMO เท่ากับ .862 ซึ่งมากกว่า 5 และเข้าสู่ 1 แสดงว่าข้อมูลที่ ได้เหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis และจากการทดสอบสมมติฐาน Bartlett's test of sphericity พบว่า ยอมรับสมมติฐาน (H1) นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของ พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงใช้เทคนิค Factor analysis ได้ sphericity พบว่า ยอมรับสมมติฐาน (H1) นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีใน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงใช้เทคนิค Factor analysis ได้

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบใหม่ที่มีค่าไอเกน (Eigen value) (ค่าไอเกน หมายถึง ค่าความผัน แปรของตัวแปรทั้งหมดในแต่ละตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ) มากกว่า 1 ซึ่งมีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ โดยทั้ง 3 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 6.189 ของ

ความแปรปรวนทั้งหมดเพื่อให้การแปลความหมายชัดเจนขึ้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการหมุนแกนองค์ประกอบ ด้วยวิธี Varimax เพื่อให้ตัวแปรสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้น แล้วพิจารณาค่า น้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 0.30 ขึ้นไป (โดยไม่พิจารณาว่าเป็นจำนวนบวกหรือลบ) แล้วจึง พิจารณาองค์ประกอบคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดบนองค์ประกอบนั้น ปรากฏว่าตัวแปรทุกตัวอยู่ในองค์ประกอบได้จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวแปรค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบรู้สึก ว่าตนเองมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าตามสายงานที่รับผิดชอบคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบเท่าหรือ ดีกว่าบริษัทหรือองค์การอื่นในสายงานเดียวกันงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดี ขึ้นงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไปและรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้า ตามสายงานที่รับผิดชอบ รวม 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .676 ถึง .749 มีค่าไอ แกนเท่ากับ 6.448 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและโอกาสที่ได้เติบโต ในสายงาน

องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปรท่านและเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำและเป็น ที่ปรึกษา ที่ดีต่อกันได้รับคำปรึกษาการแนะนำการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอท่านและเพื่อนร่วมงานมีความยินดีช่วยเหลือกันและกันในการทำงานด้วย ความเต็มใจรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาการได้มีโอกาสได้ พบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานอกเหนือเวลาทำงานรวม 5 ตัวแปรมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .637 ถึง .794 มีค่าไอแกนเท่ากับ 1.745 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่าด้าน ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวแปรสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ครบถ้วนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่เพื่อนและ บังคับบัญชามักจะได้รับการยกย่องชมเชยเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจจากบุคลากรในองค์กรได้รับการ ยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .692 ถึง .857 มีค่าไอแกนเท่ากับ 1.285 และเรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่าด้านการยอมรับยกย่องจากเพื่อน ร่วมงานในความสามารถในการปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชี อาจ เป็นเพราะพนักงานบัญชีมีรายได้ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต มีระดับการศึกษาที่คล้ายกัน และมี ระยะเวลาในการทำงานใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล สุวรรณแสง (2553) ที่พบว่า

เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานครุเอกชน แต่ผลงานวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) อีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) และ นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) เนื่องจาก บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) และ อีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) พบว่ารายได้มีผลกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานของอุตสาหกรรมการโรงแรม ระดับ 5 ดาวในเขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่ นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) พบว่า ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด

2. จากการศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความผูกพันด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานทำงานมาเป็นเวลาที่ยาวนาน และมีเพื่อนร่วมงานที่ทำงาน กันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณีย์ วิริยะกังสานนท์ (2556) กิตติยา ชัชวาลชาญชน กิจ (2560) และ ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2556) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาล และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย นอกจากนี้ สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) พบว่า ความผูกพันด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

3. จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และมีความก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิพร ไชยมิ่ง (2557) และณิชชา วิริกุลเจริญ (2555) พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของอาจารย์วุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอก และพนักงานบริษัทยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น ในขณะที่นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) และระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงของบริษัท ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี่ จำกัด และพนักงานของอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะต้องมีการดำเนินงานที่ให้ผู้บริโภคหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจต่อการดำเนินงานที่ให้ผู้บริโภคหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้ สามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องตามความต้องการของผู้บริโภค

2. ด้านการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ผู้บริโภคให้ความสำคัญในเรื่องพนักงานควรได้รับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน เช่น วันหยุด สิทธิการรักษาพยาบาล ดังนั้นองค์กรควรดำเนินนโยบาย และกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักการดังกล่าวไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา อายุ เพศ หรือความคิดเห็นทางการเมืองและสิทธิตามกฎหมายระหว่างประเทศด้วย

3. ด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน ผู้บริโภคให้ความสำคัญในเรื่อง การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมแก่พนักงาน โดยสอดคล้องกับผลการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นควรจะปฏิบัติตามข้อปฏิบัติด้านแรงงาน (Labor Practices) องค์กรจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใช้แรงงานอย่างเป็นธรรมและให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสม

4. ด้านการดูแลสิ่งแวดล้อม ผู้บริโภคให้ความสำคัญในเรื่องมีส่วนช่วยบรรณรักษ์รักษาสิ่งแวดล้อม เช่น จัดหาสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมาจำหน่าย ดังนั้นจะต้องคำนึงถึงหลักการป้องกันปัญหามลพิษ การบริโภคอย่างยั่งยืนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบต่อผลกระทบสิ่งแวดล้อม จัดหาสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมาจำหน่าย รวมถึงควรรับผิดชอบต่อมลพิษที่เกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมหรือสังคม

5. ด้านการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม ผู้บริโภคให้ความสำคัญในเรื่ององค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม จะต้องแสดงจุดยืนในการประกอบการด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมโดยมีการแข่งขันที่เปิดกว้างและเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ ลดต้นทุนสินค้าและบริการเพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว

6. ด้านการใส่ใจต่อผู้บริโภค ผู้บริโภคให้ความสำคัญในเรื่อง องค์กรมีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงแก่ผู้บริโภค ดังนั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้บริโภคได้รับทราบข้อมูลในการใช้สินค้าและบริการอย่างเหมาะสม ทั้งยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสินค้าและบริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการใช้งานและสุขภาพของผู้บริโภค นอกจากนี้ เมื่อพบว่าสินค้าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด องค์กรก็จะต้องมีกลไกในการเรียกคืนสินค้าพร้อมทั้งยังต้องให้ความสำคัญกับกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอีกด้วย

7. ด้านการแบ่งปันสู่สังคมและชุมชน ผู้บริโภคให้ความสำคัญในเรื่ององค์การร่วมเป็นจิตอาสา ในการทำประโยชน์เพื่อสังคมสังคม การแบ่งปันต่อชุมชนและสังคม ทั้งนี้ร้านค้าควรมีส่วนร่วมในการ พัฒนาชุมชนและสังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล

ในครั้งนี้อุบัติการณ์มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชามาควรประชุมชี้แจงให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าของตนเอง รวมทั้งขั้นตอนการปฏิบัติตัวในการทำงานที่ถูกต้อง เช่น ต้องมีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน และเสียสละ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บังคับบัญชามาควรประชุม ชี้แจงให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อการยอมรับนับถือในผลงานที่ดีของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิด ความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น และตั้งใจทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป รวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับผิตชอบ งานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2. ผู้บังคับบัญชามาควรส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพโดยการส่งไปฝึกอบรมและดูงานหรือไปช่องทางให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชามาควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรและผู้บังคับบัญชาทุกระดับได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน บริกรหาหรือในการทำงานทุกขั้นตอน แต่การบริกรหาหรือนั้นจะต้องไม่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าถูก ครอบงำทางความคิด บทบาทของผู้บังคับบัญชามาควรเน้นในเรื่องให้คำบริกรหา ให้กำลังใจ แนะนำ เมื่อ บุคลากรประสบปัญหาในการทำงาน แต่หากเรื่องใดที่บุคลากรไม่มีปัญหาในการทำงานแล้ว ผู้บังคับบัญชามาควรปล่อยให้บุคลากรได้ทำงานอย่างอิสระ ไม่เข้าไปแทรกแซง ควรคอยดูห่างๆ และให้ กำลังใจแก่บุคลากรเป็นช่วงๆ เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จก็ให้การชมเชยหรือรางวัลตอบแทน

3. ผู้บังคับบัญชามาควรชี้แจงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การให้แก่พนักงานทุกสายงานและ ย้ำเตือนอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับบุคลากรที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจเพื่อ ตอบสนององค์การให้ตรงเป้าหมายมากที่สุด

4. ควรสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของพนักงาน ให้เกิดกำลังใจและความสุขในการ ทำงาน อีกทั้งผู้ที่มีผลงานดีควรมีนโยบายปรับขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการคงอยู่ด้วยวิธีการที่สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึก เช่น การสนทนาแบบกลุ่ม หรือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล
2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้น และสามารถนำมาพัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

บรรณานุกรม

- กวี แยมกลีบ. (2550).** “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาชิ โคราช (1995) กิตติมาพันธ์พุทธิรัตน์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และความ ตั้งใจในการลาออกจาก งานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการ บริการและการขาย 1 เขตการบริการและการขาย 1 (วิทยานิพนธ์). สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ. (2560). ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ขาด แคลนของ โรงพยาบาล, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม
- ชนิษฐา นิมแก้ว (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร ใน องค์การ: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน (สารนิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- คมสรพร พรหมโนภาศ. (2557). การสนับสนุนขององค์การและความผูกพันในองค์การที่ *พยากรณ์การคง อยู่ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสัตว์, ชลบุรีมหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรม ราชูปถัมภ์)” วารสารวิชาการ Veridian E-Journal กลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 (เดือนกันยายน – ธันวาคม 2559)
- จตุรงค์ ศรีวิงษ์วรรณนะ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ จำกัด.” **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์.**
- จารุณันท์ อิทธิอาวัชกุล. (2553). บริหารคนเหนือตำรา 2. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ
- จิรายุส จินซ้าง. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ นครบาล ราษฎร์บูรณะ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการ ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2549). หลักการจัดการและองค์การและการจัดการแนวคิดการ บริหารธุรกิจ ในสถานการณ์ปัจจุบัน, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- ณิชา วิริกุลเจริญ. (2555). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทยูนิ
แอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization." *Journal of Occupational Psychology*, **63(1)**, 1-18.
- Aruna, M., & Anitha, J. (2015). "Employee retention enablers: Generation Y employees. SCMS." *Journal of Indian Management*, **12(3)**, 94.
- Chen, Z. (2001). "Further investigation of the outcomes of loyalty to supervisor: Job satisfaction and intention to stay." *Journal of Managerial Psychology*, **16(8)**, 650-660.
- Chew, J., & Chan, C. C. (2008). "Human resource practices, organizational commitment and intention to stay." *International journal of manpower*, **29(6)**, 503-522.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Gilani, H., & Cunningham, L. (2017). "Employer branding and its influence on employee retention: A literature review." *The marketing review*, **17(2)**, 239-256.
- Hansen, H., Sandvik, K., & Selnes, F. (2003). "Direct and indirect effects of commitment to a service employee on the intention to stay." *Journal of Service Research*, **5(4)**, 356-368.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- intention to stay in organisations." *Journal of Management & Organization*, **14(3)**, 267-284.